DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)
den 13 september 2007 *

I mål C-458/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Oberster Gerichtshof (Österrike) genom beslut av den 16 november 2005, som inkom till domstolen den 29 december 2005, i målet

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Rättegångsspråk: tyska.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

mot

Princess Personal Service GmbH (PPS),

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts samt domarna E. Juhász, G. Arestis, J. Malenovský (referent) och T. von Danwitz,

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: biträdande justitiesekreteraren H. von Holstein,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 13 december 2006,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— M. Jouini m.fl., genom E. Frischenschlager och D. Gallistl, Rechtsanwälte,

— Princess Personal Service GmbH (PPS), genom G. Minichmayr, Rechtsanwalt,

— Österrikes regering, genom C. Pesendorfer och G. Hesse, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom V. Kreuschitz och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 22 mars 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Mohamed Jouini och 24 andra kärande och å andra sidan bolaget Princess Personal Service GmbH (PPS) (nedan kallat PPS), angående betalning av lönefordringar och fastställande av att anställningsförhållanden till följd av en övergång skall gälla i förhållande till PPS för ändamålen med beräkningen av de anställdas fordringar.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

3 Genom direktiv 2001/23 kodifieras rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998 (EGT L 201, s. 88) (nedan kallat direktiv 77/187).

4 I skäl 8 i direktiv 2001/23 anges följande:

"Hänsyn till rättssäkerhet och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse[*] klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom denna hade uttolkats av domstolen." [* För ett korrekt terminologival används i stället för uttrycket "överlåtelse" nedan uttrycket "övergång". *Övers. anm.*]

5 I artikel 1.1 a och b i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

"a) Detta direktiv skall tillämpas vid [övergång] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig* [övergång] eller fusion. [* I överensstämmelse med andra språkversioner av direktivet används i stället för uttrycket "genom lagenlig" nedan uttrycket "till följd av avtal". *Övers. anm.*]

b) Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med [övergång] enligt detta direktiv förstås [övergång] av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet."

6 I artikel 2.2 i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

"Detta direktiv skall inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

...

c) Anställningsförhållandena är tillfälliga enligt artikel 1.2 i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande och det företag, den verksamhet eller den del av ett företag eller en verksamhet som [övergår] är, eller är del av, en verksamhet som hyr ut arbetskraft och som är arbetsgivaren."

7 I artikel 3.1 i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

"Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för [övergången] skall till följd av en sådan [övergång] övergå på förvärvaren.

..."

8 Lydelsen av ovannämnda bestämmelser i artiklarna 1.1, 2.2 och 3.1 i direktiv 2001/23 är i sak identisk med lydelsen av bestämmelserna i artiklarna 1.1, 2.2 och 3.1 i direktiv 77/187.

Den nationella lagstiftningen

9 Det föreskrivs i 3 § lagen om anpassning av lagstiftning om anställningsavtal (Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetz, BGB1. 459/1993) att om en del av en verksamhet övergår till en annan företagsledare inträder denne i rollen som arbetsgivare och övertar alla rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången.

Tvisten i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

10 Företaget Mayer & Co. GmbH (nedan kallat Mayer), vars verksamhetsföremål var att bedriva uthyrning av arbetskraft, existerade sedan år 1976. Det var PPS nuvarande industrichef som senast ledde Mayer i egenskap av verkställande direktör. Denne är make till PPS försäljningschef, som också var anställd och utförde kontorsgöromål vid företaget Mayer.

11 På begäran av en av Mayers viktigaste kunder utarbetade den sistnämnda år 2001 ett industriorienterat koncept för vilket hon fick stöd av sin make. Företagets ekonomiska svårigheter var redan kända. När det nya konceptet väl hade godkänts av kunden kom makarna överens med denne om att genomföra det nya konceptet inom ramen för ett nytt företag, som skulle bildas i syfte att bedriva ekonomisk verksamhet av samma slag, eftersom det var svår att genomföra strukturändringar i det gamla företaget Mayer.

12 Det nya bemanningsföretaget, PPS, bildades i början av år 2002. Makarna tillträdde befattningarna som industrichef och försäljningschef. På grund av de behov som deras viktigaste kund hade, gav makarna den för ändamålet behörige filialchefen i Mayer i uppdrag att erbjuda fyrtio av de arbetstagare vars tjänster togs i anspråk av denna kund att övergå till PPS så snart som möjligt, vilket också skedde.

13 Detta föranledde inte någon ändring av dessa arbetstagares arbetsuppgifter hos kunden. Däremot upphörde deras anställningsförhållanden med Mayer den 30 november 2002 och anställningsförhållandena med PPS inleddes den 1 december 2002. Även andra kunder övergick, varvid antalet berörda arbetstagare hos varje kund, beroende på fall, ibland var endast tre eller fyra och ibland upp till nio personer. En filialchef och ett antal kundrådgivare gick också över till PPS. Sammanlagt övergick en tredjedel av de anställda vid Mayer innan detta företag blev föremål för ett förenklat konkursförfarande.

14 Mohamed Jouini m.fl., vilka hade gått över till PPS, begärde att detta företag skulle betala de utestående lönefordringarna på Mayer, som inte hade betalat dem, och att det vid beräkningen av deras fordringar skulle fastställas att det hade skett en övergång av arbetsförhållandena till PPS. De berörda utgör bland annat arbetskraft

som hyrs ut till kunderna såsom industriarbetare, kranförare och montörer. De grundade sina anspråk på det förhållandet att det hade skett en övergång av verksamhet och att PPS, i egenskap av "den som övertagit verksamheten", följaktligen var skyldigt att garantera betalningen av gamla fordringar och att beakta tidigare tjänstgöringsperioder.

15 PPS bestred betalningsansvar med motiveringen att det inte hade skett någon övergång av verksamhet och att företaget inte hade ingått något avtal med Mayer. Mohamed Jouini m.fl. hade gått över till PPS på ett sätt som är vanligt inom sektorn för företag som bedriver uthyrning av arbetskraft. Det var inte möjligt att identifiera någon verksamhet eller "del av verksamhet" som PPS skulle ha tagit över.

16 Eftersom den talan som Mohamed Jouini m.fl. väckt vid Landesgericht Wels, i första instans, hade bifallits – ett avgörande som efter överklagande fastställts av Oberlandesgericht Linz – inkom PPS med överklagande till Oberster Gerichtshof. PPS har särskilt ifrågasatt dessa domstolars kvalificering av den aktuella transaktionen som "övergång av verksamhet".

17 Oberster Gerichtshof har påpekat att enligt EG-domstolens rättspraxis skall prövningen av huruvida det föreligger en övergång av verksamhet i princip först avse huruvida det föreligger en varaktigt organiserad ekonomisk enhet, det vill säga en organisation av personer och beståndsdelar som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt syfte eftersträvas. För att avgöra om villkoren för en övergång av en sådan enhet till en ny entreprenör är uppfyllda skall hänsyn därefter tas till samtliga faktiska omständigheter som kännetecknar ifrågavarande transaktion (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 mars 1997 i mål C-13/95, Süzen, REG 1997, s. I-1259, punkterna 13 och 14).

18 Enligt den nationella domstolens uppfattning är kontrollen av huruvida det föreligger en övergång av verksamhet emellertid av särskild beskaffenhet i förevarande mål, eftersom det avser ett företag som bedriver uthyrning av arbetskraft. Den nationella domstolen har nämligen understrukit att sådana företag per definition har få anställda i den "egna rörelsen", i meningen organiserad enhet, eftersom arbetstagarna är placerade hos andra arbetsgivare som använder sig av denna arbetskraft. De sistnämnda arbetsgivarna integrerar de berörda arbetstagarna i sin egen organisation i enlighet med sina behov. De flesta av arbetstagarna i företag som bedriver uthyrning av arbetskraft är följaktligen inte integrerade i dessa företags egen rörelse utan i en annan arbetsgivares rörelse.

19 Den nationella domstolen önskar således klarhet i frågan huruvida det för andra företag utvecklade synsättet, genom vilket det särskilt beaktas huruvida det finns en organiserad enhet i meningen en "verksamhet" eller en "del av verksamhet", även kan överföras på företag som bedriver uthyrning av arbetskraft. Sådana företag skiljer sig också väsentligt från städfirmor eller bevakningsföretag genom att den uthyrda arbetskraften inte är anställd i arbetsgivarens verksamhet för ett särskilt syfte (städning eller bevakning) – vilket kunde ha varit till hjälp för att identifiera en del av en verksamhet – utan tilldelas olika uppgifter i enlighet med behoven hos de företag som använder sig av denna arbetskraft.

20 Oberster Gerichtshof beslutade mot denna bakgrund att förklara målet vilande och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

"Föreligger det en övergång av en verksamhet eller del av en verksamhet i den mening som avses i artikel 1 i [direktiv 2001/23] när en kontorsanställd, en filialchef, kundrådgivare och den verkställande direktören, i samverkan mellan två bemanningsföretag som bedriver uthyrning av arbetskraft, övergår från det ena bemanningsföretaget, som inte har en identifierbar organisationsstruktur, till det andra bemanningsföretaget och där utövar jämförbart arbete, samtidigt som cirka en tredjedel av den uthyrda arbetskraften samt de därtill knutna kunderna (med olika storlek på uppdragen varvid den uthyrda arbetskraften motsvarar mellan tre och femtio arbetstagare) helt eller delvis övergår tillsammans med de förstnämnda, likaså i samverkan mellan de båda företagen?"

Prövning av tolkningsfrågan

21 Den nationella domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktiv 2001/23 skall tolkas på så sätt att direktivet skall tillämpas i en sådan situation som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen, i vilken det sker en övergång av anställda mellan två företag som bedriver uthyrning av arbetskraft.

22 Enligt artikel 1.1 i direktiv 2001/23 skall direktivet tillämpas vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare till följd av avtal eller fusion.

23 Enligt fast rättspraxis är syftet med direktiv 2001/23 att trygga kontinuiteten i anställningsförhållanden inom en ekonomisk enhet, oberoende av om det sker ett ägarbyte. Det avgörande kriteriet för att fastställa om det föreligger en övergång enligt direktivet är således om enheten i fråga behåller sin identitet, vilket är fallet i synnerhet när driften faktiskt fortsätter eller återupptas (se bland annat dom av den 18 mars 1986 i mål 24/85, Spijkers, REG 1986, s. 1119, punkterna 11 och 12, och av den 15 december 2005 i de förenade målen C-232/04 och C-233/04, Güney-Görres och Demir, REG 2005, s. I-11237, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

24 När det gäller villkoret att övergången skall ha skett till följd av avtal framgår det av fast rättspraxis att räckvidden av artikel 1.1 i direktiv 2001/23 inte kan bedömas enbart på grund av dess ordalydelse (se, angående artikel 1.1 i direktiv 77/187, dom av den 7 februari 1985 i mål 135/83, Abels, REG 1985, s. 469, punkterna 11–13, och av den 19 maj 1992 i mål C-29/91, Redmond Stichting, REG 1992, s. I-3189, punkt 10). På grund av skillnaderna mellan de olika språkversionerna av direktivet och mellan de olika nationella lagstiftningarna med avseende på begreppet övergång till följd av avtal, har domstolen tolkat detta begrepp tillräckligt extensivt för att direktivets syfte att skydda arbetstagarna vid övergång till ett nytt företag skall kunna uppnås (domen i det ovannämnda målet Redmond Stichting, punkt 11, och av den 7 mars 1996 i de förenade målen C-171/94 och C-172/94, Merckx och Neuhuys, REG 1996, s. I-1253, punkt 28).

25 Denna extensiva tolkning rör även den form som det "avtal" har genom vilket övergången sker. Begreppet övergång till följd av avtal kan, beroende på fall, således gälla ett skriftligt eller ett muntligt avtal mellan den gamle och den nye arbetsgivaren angående ett identitetsbyte med avseende på den person som är ansvarig för driften av den ekonomiska enheten i fråga eller en tyst överenskommelse dem emellan som skulle vara följden av sådana inslag av praktiskt samarbete som ger uttryck för en gemensam vilja att genomföra ett sådant byte.

26 I detta fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att övergången av de berörda arbetstagarna skedde inom ramen för ett samarbete mellan Mayer och PPS. Eftersom de två företagen i allt väsentligt hade samma ledning, var det möjligt för PPS att inleda en identisk verksamhet. Det framgår dessutom av handlingarna i målet att PPS genom det ömsesidiga samarbetet kunde bedriva verksamheten till förmån för samma kunder och i betydande mån genom de arbetstagare som tidigare

hade arbetat för Mayer. Det framgår under dessa omständigheter att syftet och föremålet med samarbetet uppenbarligen var att de tillgångar med vilka verksamheten bedrevs skulle överföras från Mayer till PPS.

27 Begreppet övergång till följd av avtal, såsom det har tolkats av domstolen, utgör följaktligen inte något hinder för att konstatera en övergång av företag mellan Mayer och PPS även om, såsom PPS påstod vid förhandlingen, de berörda företagen inte har ingått något skriftligt eller muntligt avtal.

28 Det skall mot bakgrund av de omständigheter som är aktuella i målet vid den nationella domstolen prövas huruvida den transaktion som skall kvalificeras avser hela företaget eller endast en del av det, varvid det i sistnämnda fall finns anledning att identifiera den del av företaget som det rör sig om.

29 Det är i detta hänseende klart att en sådan övergång av anställda som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen inte kan anses motsvara en övergång av hela företaget. Det framgår nämligen av handlingarna i målet att endast en del av den administrativa personalen och en tredjedel av den uthyrda arbetskraften övergick till PPS och att Mayer fortsatte att bedriva den ekonomiska verksamheten till dess att företaget blev föremål för ett förenklat konkursförfarande. Ett konkurrentföretag till PPS förvärvade därefter tillgångarna i Mayers konkursbo och fortsatte att bedriva detta företags ekonomiska verksamhet genom att delvis använda sig av de anställda och andra tillgångar med vilka verksamheten i Mayer bedrevs.

30 Den eventuella övergången av de tillgångar med vilka verksamheten bedrevs som är aktuell i målet vid den nationella domstolen – det vill säga övergången av de berörda arbetstagarna – från Mayer till PPS kunde således endast omfatta en del av detta företag.

31 För att omfattas av direktiv 2001/23 skall övergången avse en varaktigt organiserad ekonomisk enhet vars verksamhet inte är begränsad till utförandet av ett visst arbete. Begreppet ekonomisk enhet avser följaktligen en organisation av personer och beståndsdelar som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt syfte eftersträvas (dom av den 10 december 1998 i de förenade målen C-127/96, C-229/96 och C-74/97, Hernández Vidal m.fl., REG 1998, s. I-8179, punkt 26, och domen i de ovannämnda förenade målen Güney-Görres och Demir, punkt 32) och som är tillräckligt strukturerad och oberoende (domen i de ovannämnda förenade målen Hernández Vidal m.fl., punkt 27).

32 En sådan enhet behöver inte nödvändigtvis omfatta betydande materiella eller immateriella tillgångar. Inom vissa ekonomiska sektorer är tillgångarna ofta minimala och verksamheten i huvudsak baserad på arbetskraft. En organiserad grupp av arbetstagare som särskilt och varaktigt har avdelats för ett gemensamt uppdrag kan således, i brist på andra produktionsfaktorer, utgöra en ekonomisk enhet (domen i de ovannämnda förenade målen Hernández Vidal m.fl., punkt 27).

33 Detta gäller, med hänsyn till artikel 2.2 andra stycket c i direktiv 2001/23, i ännu högre grad för företag som bedriver uthyrning av arbetskraft. Det framgår nämligen av denna bestämmelse att anställningsförhållanden i sådana företag i princip

omfattas av direktiv 2001/23, vilket innebär att företagens specifika karaktär skall beaktas vid prövningen av övergång av desamma. Såsom framgår av beslutet om hänskjutande är det i regel utmärkande för dessa företag att det inte finns någon egentlig företagsorganisation som gör det möjligt att i ett sådant företag identifiera olika ekonomiska enheter som kan särskiljas från den gamle arbetsgivarens organisation.

34 Om det aktuella företag som bedriver uthyrning av arbetskraft inte har en identifierbar organisationsstruktur finns det följaktligen anledning att vid prövningen beakta dess specifika karaktär snarare än att försöka fastställa huruvida det finns en ekonomisk enhet i dess organisation. I detta sammanhang skall en bedömning av huruvida det finns en ekonomisk enhet i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 2001/23 innefatta en prövning av huruvida de tillgångar med vilka verksamheten bedrevs, och som har överförts av den gamle arbetsgivaren, hos denne utgjorde en enhet som i sig var tillräcklig för att kunna tillhandahålla de tjänster som var typiska för företagets ekonomiska verksamhet, utan att det därvid var nödvändigt att använda andra betydande tillgångar eller andra delar av företaget.

35 Det skall i detta hänseende understrykas att verksamheten hos företag som bedriver uthyrning av arbetskraft kännetecknas av att arbetstagarna tas i anspråk av de företag som använder sig av dem, så att arbetstagarna utför arbetsuppgifter enligt de sistnämnda företagens behov och anvisningar. För att bedriva en sådan verksamhet krävs bland annat know-how, en administrativ struktur som är lämpad för att organisera detta ianspråktagande och ett antal arbetstagare, vars tjänster hyrs ut, som kan integreras i de företag som använder sig av dem och utföra de arbetsuppgifter som dessa företag begär skall utföras för deras räkning. Däremot krävs inga andra betydande tillgångar för att bedriva den ekonomiska verksamheten i fråga.

36 Det förhållandet att den uthyrda arbetskraften är integrerad i organisationsstrukturen hos den kund för vars räkning arbetskraften ställs till förfogande, ett förhållande som har framhållits av den nationella domstolen, kan i sig inte utgöra något hinder för att konstatera att det rör sig om en övergång av en ekonomisk enhet. Arbetskraften utgör nämligen inte desto mindre en väsentlig beståndsdel utan vilken det av naturliga skäl skulle bli omöjligt för det företag som bedriver uthyrning av arbetskraft att fullgöra sin ekonomiska verksamhet. Att arbetstagarna, såsom föreskrivs i artikel 1.2 i direktiv 91/383, vilken det hänvisas till i artikel 2.2 andra stycket c i direktiv 2001/23, var bundna till den gamle arbetsgivaren genom ett anställningsförhållande och att de fick lön direkt av denne utgör en bekräftelse på deras anknytning till det företag som bedrevs av den gamle arbetsgivaren och följaktligen även på deras medverkan till att det existerade en ekonomisk enhet hos denne arbetsgivare.

37 Det framgår av det föregående att ett särskilt syfte kan eftersträvas genom en enhet som endast består av administrativ personal, arbetskraft som hyrs ut och know-how, varvid nämnda syfte består i att tillhandahålla tjänster genom arbetstagare som ställs till förfogande för de företag som använder sig av dem mot ersättning, och att en sådan enhet kan utgöra en ekonomisk enhet genom vilken en verksamhet kan bedrivas utan användning av vare sig andra betydande tillgångar eller andra delar av det företag från vilket övergången sker. Ett sådant fall kan bland annat föreligga i förevarande mål, eftersom enheten bestod av en kontorsanställd, en filialchef, kundrådgivare, en tredjedel av den uthyrda arbetskraften och en ledning med know-how. Det ankommer på den nationella domstolen att göra denna prövning.

38 Den fråga som har ställts skall följaktligen besvaras enligt följande. Artikel 1.1 i direktiv 2001/23 skall tolkas på så sätt att direktivet skall tillämpas när en del av den administrativa personalen och en del av den uthyrda arbetskraften övergår till ett annat företag som också bedriver uthyrning av arbetskraft för att där utöva samma arbeten för samma kunders räkning, och när, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva, de tillgångar som omfattas av övergången i sig är tillräckliga för att möjliggöra ett fortsatt tillhandahållande av de tjänster som är typiska för den ekonomiska verksamheten i fråga, utan att andra betydande tillgångar eller andra delar av företaget används.

Rättegångskostnader

39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

Artikel 1.1 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter skall tolkas på så sätt att direktivet skall tillämpas när en del av den administrativa personalen och en del av den uthyrda arbetskraften övergår till ett annat företag som också bedriver uthyrning av arbetskraft för att där utöva samma arbeten för samma kunders räkning, och när, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva, de tillgångar som omfattas av övergången i sig är tillräckliga för att möjliggöra ett fortsatt tillhandahållande av de tjänster som är typiska för den ekonomiska verksamheten i fråga, utan att andra betydande tillgångar eller andra delar av företaget används.

Underskrifter